

Таким чином аналіз економічної літератури засвідчує широкий науковий інтерес вітчизняних авторів до проблеми стратегічного планування економічної безпеки. Пропоновані різними вченими стратегії економічної безпеки, часто є взаємодоповнюючими, а рішення про вибір котроїсь із них насамперед залежить від поточного фінансово-економічного стану підприємства, його ринкових перспектив та геополітичної й економічної ситуації в країні.

Як підсумок зазначимо, що, в непростих сучасних умовах господарювання, які характеризуються зростанням конкуренції, посиленням невизначеності та розширенням спектру ризиків і загроз, формування стратегії забезпечення економічної безпеки підприємства може стати вагомим чинником його стабільного розвитку й економічного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гавриш О.А., Черняк Г.М. Розроблення стратегії забезпечення економічної безпеки підприємств енергетичної галузі. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2016. №13. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/80113> (дата звернення: 12.02.2019).
2. Діденко Є.О. Управління економічною безпекою підприємства на основі формування стратегії його безпечного розвитку. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 5 (168).
3. Домашенко М.Д. Формування зон економічної безпеки зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 4, Т. 2. С. 181–185.
4. Живко З.Б. Аналіз типових підходів до оцінювання економічної безпеки підприємства. *Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.* – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля. 2014. №1(49). С. 124-138.
5. Мельник О.О. Сутність розробки стратегії забезпечення економічної безпеки автотранспортного підприємства. *Комунальне господарство міст: науково-технічний збірник*. 2012. №106. С. 276–282.
6. *Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / Т.Г. Васильців, В.І. Волошин, О.Р. Бойкевич, В.В. Каркавчук; за ред. Т.Г. Васильціва. Львів, 2012. 386 с.*

Савчин Володимир Іванович, магістрант,

Ніпіаліді Ольга Юріївна, к.е.н.,

доцент кафедри економічної безпеки

та фінансових розслідувань

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ АДАПТАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління процесом адаптації здійснюється співробітниками, які відповідають за пошук, підбір та адаптацію персоналу, а також керівниками відповідних структурних підрозділів (куди направляються стажери) і певними наставниками. Їх головним завданням є організація максимально ефективного та комфортного входження в посаду потенційного працівника, про що йдеться в дослідженні Д.В. Василичева та В.А. Мирошніченка [1]. Для аналізу всіх сторін адаптації персоналу в організації доречно зупинитися на видах адаптації. Найбільш поширеною є типологія адаптації за змістом. Розрізняють декілька видів адаптації:

1. Організаційна адаптація заснована на ознайомленні співробітника з

посадовою інструкцією і розумінні місця його посади в організаційній структурі підприємства і ролі у виробничому процесі.

2. Психофізіологічна адаптація – процес освоєння необхідних для працівників умов під час трудових процесів. За сучасних умов швидкого старіння техніки і технологій відповідно швидко змінюються санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки, що потребує забезпечення працівникам санітарно-гігієнічного комфорту, ритмів праці, зручності робочого місця тощо, про що слід погодитися з обґрунтуваннями Н.М. Польової та Я.О. Кулик [2].

3. Соціально-психологічна адаптація персоналу передбачає заходи органічного вливання в новий колектив, пристосування до керівництва, колег, до сформованих на підприємстві норм і правил поведінки.

4. Професійна адаптація передбачає оволодіння новим працівником спеціальністю, набуття необхідних компетенцій і умінь. Вона залежить від навченості новачка, рівня підготовки його робочого місця і забезпечення необхідними робочими матеріалами. Слід зазначити, що застосування професійної та психологічної адаптації в комплексі веде до успішного завершення випробувального терміну нового працівника й економії витрат на пошук, навчання та оцінку персоналу.

У роботі В.В. Овсяннікової запропонована класифікація за напрямками адаптації персоналу: первинна і вторинна [3]. Причому під первинною адаптацією автор розуміє пристосування молодих кадрів, що не мають досвіду професійної діяльності (випускники навчальних закладів різного рівня акредитації) до умов підприємства; під вторинною адаптацією – пристосування фахівців, що мають досвід професійної діяльності (наприклад, у разі переходу до рангу керівника). З такою класифікацією ми цілком погоджуємося. Слід зазначити, що в умовах формування й функціонування ринку праці зростає роль вторинної адаптації. З іншого боку, вітчизняним кадровим службам необхідно звернутися до досвіду зарубіжних фірм, які приділяють підвищену увагу первинній адаптації молодих співробітників. Ця категорія працівників потребує особливої турботи про них із боку адміністрації [3].

У цілому адаптація персоналу має таку вагому перевагу, як економія часу роботодавця та працівника за рахунок швидкого входження нового співробітника в посаду. Таким чином, адаптація персоналу є фундаментом ефективної діяльності підприємства, оскільки за умов її ефективного проходження формується безліч переваг для працівників та підприємства у цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *Мирошниченко Ю.В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств / Ю.В. Мирошниченко, А.В. Лобенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1(2). – С. 27.*
2. *Польова Н.М. Управління адаптацією нових працівників / Н.М. Польова, Я.О. Кулик // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 12. – С. 47–50*
3. *Овсяннікова В.В. Проблеми психологічної адаптації персоналу організації / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 85–91.*

4. Черкаський А.В. Деякі аспекти взаємовпливу ціннісних орієнтацій та структури міжособистісних відносин у сучасному колективі / А.В. Черкаський // *Актуальні проблеми психології*. – 2013. – Т. XIV. – Ч 6. – С. 469–476.
5. Василичев Д.В. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві / Д.В. Василичев, В.А. Мирошніченко // *Економіка і організація управління*. – 2014. – № 4(20). – С. 44–50.

Лукашук Ганна Миколаївна, *магістрантка,*
Король Володимир Степанович, *к.е.н., доцент,*
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Працівники прагнуть особистісно-професійного розвитку і досягнення високого професіоналізму в тому випадку, коли вони мають сильні й адекватні мотиви професійних досягнень і професійної самореалізації. На думку Н.В. Кузьміної, у людей з потенціалом професіонала ця тенденція розвинена особливо сильно, справжній і послідовно здійснюваний процес саморозвитку має місце лише у тих спеціалістів, які налаштовані на досягнення великомасштабних цілей у житті [1].

Велика роль у розвитку та навчанні персоналу належить ціннісним орієнтаціям особистості як чиннику формування мотивації досягнень. Ціннісні орієнтації тісно пов'язані з мотиваційно-смісловою сферою особистості та спрямовують її активність. Вони впливають на вибір галузей знань, джерел інформації, видів діяльності. На думку І. І. Грибик та Г. Р. Копець, необхідність підвищення ефективності мотиваційних механізмів різних категорій персоналу й урахування особливостей різних психологічних типів у мотиваційних механізмах є важливим завданням керівників [2].

Керівники і спеціалісти з розвитку персоналу повинні впливати на ціннісні орієнтації працівників і створювати ефективну систему мотивації персоналу. Особистісно-професійний розвиток персоналу та його потреба в знаннях залежать також від рівня професійної самосвідомості. Професійна самосвідомість - це бачення людиною себе в професії, себе як фахівця. Це своєрідна оцінка себе як професіонала, своїх можливостей, якостей і місця серед колег. Професійна самосвідомість - це феномен, завдяки якому фахівець оцінює наявні досягнення, усвідомлює потенційні можливості і перспективи особистісного зростання. У структуру реального професійного «Я» включаються уявлення про те, якою людиною здається собі насправді в даний момент як професіонал. Ідеальне «Я» як підструктура професійної самосвідомості включає уявлення людини про професіоналізм, той тип особистості, яким вона повинна була б стати, виходячи із засвоєних норм, ідентифікацій, зразків і навчання. Ідеальне професійне «Я» стає метою людини, якої вона прагне досягти в процесі навчання та особистісного зростання. Від рівня розвитку професійної самосвідомості залежить активність професіонала в